

## 第 205 回社会保障審議会介護給付費分科会（持ち回り開催） の概要について

令和 3 年 12 月 27 日

社会保障審議会介護給付費分科会会長

田中 滋

第 205 回社会保障審議会介護給付費分科会における議題「介護職員処遇改善  
支援補助金について（報告）」について、事務局より報告を受けた。委員からは  
以下の意見があった。

（委員からのご意見）

| 委員名（敬称略） | ご意見   |
|----------|---|
| 石田 路子    | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 本件の補助金について、その取得要件の中に「補助金の 3 分の 2 以上は介護職員等の（基本給など）ベースアップ等の引き上げに使用すること」と明記された点はよかったと思います。</li><li>・ また、対象となる職種について、介護職員に加え「事業所の判断により（他の職種の処遇改善に充てられるよう）柔軟な運用を認める」とありますが、この内容については明確にして表示するといった透明性を図る必要があるのではないかと考えます。</li><li>・ なお、公的価格評価検討委員会（中間整理：R3. 12. 21.）からの参考資料がありましたが、この 10 頁に「今後の処遇改善については、国民の保険料や税金が効率的に使用され、現場で働く人に広く行き渡っているかどうか、費用の使途の『見える化』を通じた透明性の向上を図っていくこと、さらに「デジタルや ICT・ロボットの活用による現場の負担軽減と業務の効率化に関する課題を検討し方向性を整理」するとのことが記されています。これらの内容については、介護職員処遇改善と並行して推進して行ってほしいと思います。</li></ul> |
| 井上 隆     | 岸田政権が掲げる新しい資本主義のコンセプトである「成長と分配の好循環」については、経団連も賛同しており、今回の処遇改善の必要性も理解するものである。  |

|              |   |
|--------------|---|
|              | <p>こうした前提で、以下の3点について意見を申し上げる。</p> <p>①今回、示されている介護職員処遇改善補助金の案の方向性について異論はないが、大臣折衝において、臨時の報酬改定を行い措置するとされている令和4年10月以降の具体的な内容については、今回の介護職員処遇改善支援補助金の状況などもきちんと検証し、介護給付費分科会で議論するべきである。</p> <p>②今般の介護職員処遇改善支援補助金はもちろん、その後予定されている報酬改定による対応の効果について、きちんと検証を行うことが重要である。とりわけ、報酬改定による対応は、公費にとどまらず、保険料や拠出金、利用者負担により賄われることになり、負担者の納得という観点が必要となる。この観点からは、給付とそれに要した財源構成はもちろんのこと、労働者の処遇改善の効果・影響に加えて、人材の確保、介護職員のモチベーション向上への寄与など、多面的な視点から検証を行うことも必要である。</p> <p>③前回の介護給付費分科会（第204回）では、今般の経済対策に基づく処遇改善を介護報酬上で対応する場合、利用者負担の増加や保険財政の持続可能性に対する懸念が複数の委員から示された。こうした意見や、今後の高齢化の進行などを踏まえると、今回の措置を講じる一方で、制度の持続可能性の確保に向けて、効率的なサービス提供体制の構築、介護現場の生産性向上、さらには給付と負担の在り方の見直しも含めて、効率的で効果的な制度運営に向けた各種改革を併せて進展させるべきである。次期計画にはこうした取り組みが確実に反映されるよう検討する必要があると考える。</p> |
| <p>今井 準幸</p> | <p>○「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に、介護職員の処遇改善支援補助金が組み込まれたことは、コロナ禍での介護現場のこれまでの労苦に報いるとともに、今後のモチベーションの維持に極めて重要であり、高く評価したい。また、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てること</p>  |

|       |  |
|-------|--|
|       | <p>ができるよう柔軟な運用を認めていただいたことも感謝申し上げます。</p> <p>○事業者側の意見としては、都道府県への補助金申請や、交付後の基本給の引き上げに伴う賞与等への影響はじめ、就業規則（賃金規程）等の改正など、交付に係る事務作業も多く発生することが予想されることから、できる限り、事務手続きが煩雑にならないようご配慮願いたい。</p> <p>また、補助金申請にあたって自治体独自の考えによる条件等（いわゆるローカルルール）を付することがないよう、国として指導を徹底されたい。</p> <p>○特に、賃金改善期間経過後に、都道府県に対して「処遇改善実績報告書」の提出が求められることとされているが、これについても事務手続きが煩雑にならないようご配慮願いたい。</p>  |
| 江澤 和彦 | <p>はじめに、医療・介護・障害福祉・保育の分野について、8か月分の約2600億円の補正予算による支援に感謝を申し上げます。</p> <p>今回の対応については、時間に限りもあるため、提案された対応に反対はいたしません。令和4年10月以降の取り扱いを見据えて、意見を申し上げます。</p> <p>10月以降について、介護報酬で対応するのであれば、公費・保険料の投入、利用料負担、保険料負担等の財政影響も踏まえて、今後の具体的対応について、早々に検討を開始する必要があります。</p> <p>今回の収入の引上げは経済対策が主目的であり、公定価格の範疇となる介護現場の全ての職員に平等に交付されることが重要であると考えます。</p> <p>給付の取得要件に「処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得している事業所」とありますが、対象ではない事業所の職員に交付されないことは経済対策の主旨を鑑みれば、検討の余地があると思われます。</p> <p>併せて、補助金の配分方法について、サービスごとに交付率が示されましたが、配分の公平性からみれば、各事業所の介護職員常勤換算数に9000円を乗じた金額で</p> |

|               |   |
|---------------|---|
|               | <p>あるべきです。</p> <p>また、同じサービス類型において、事業所の請求する報酬が等しい場合、職員の配置の多い事業所ほど職員一人あたりの配分が少なくなることも生じます。</p> <p>今回の対応は、あくまで事業所の評価ではなく、介護職員お一人お一人に配分されることが重要ですので、ぜひ公平な、平等な配分になりますよう、介護職員の常勤換算数等、各事業所等の調査を検討並びに実施をさせていただきたいと思っております。</p> <p>なお、こうした対応については、介護給付費分科会における特定処遇改善加算創設時の議論の際にも発言しておりますが（第 167・168 回）、10 月からの対応に向け、各事業所の詳細な調査をお願いしたいと思っております。</p> <p>以上、どうぞよろしくお願い申し上げます。</p> |
| <p>及川 ゆりこ</p> | <p>今回の処遇改善支援補助金の取得要件が、処遇改善加算Ⅰ～Ⅲいずれかの取得となっていることから、当該加算を、より多くの事業者が取得できるような更なる工夫を検討する必要があるのではないかと。</p> <p>処遇改善加算をまだ取得していない事業者がいることも考慮すると、介護現場で奮闘する多くの介護職員に、補助金がより広く行き渡るための仕組みを検討いただくことが重要と考える。</p>   |
| <p>長内 繁樹</p>  | <p>人材定着という意味では賃金アップの対策は効果的ではある。また、介護人材の確保という点では、介護業界に興味、魅力をもっといただく人を呼び込む必要がある。様々な方面からイメージアップ戦略などを検討されたい。</p> <p>また、大臣折衝事項において、「令和 4 年 10 月以降について臨時の報酬改定を行い、収入を 3%程度引き上げるための措置を講じることとする」とされているが、介護報酬上の評価において実施することとなると、第 8 期途中での改定となり、今期の保険料設定時には想定していない介護保険財政への影響が発生することとなる。</p>  |

|       |   |
|-------|---|
|       | <p>保険者はもとより、サービス利用者、被保険者としても新たな負担が発生することから、その負担が過重とならないよう、必要な措置を併せて検討し、実施していただきたい。</p> <p>特に、具体的な制度の検討に当たっては、現場の事務負担が出来る限り軽減されるよう、事業者や現場の意見を聴取し、それを十分踏まえること。</p>  |
| 鎌田 松代 | <p>○ 岸田政権による『新しい資本主義』の起動の「分配戦略」として、「公的部門における分配機能の強化等」のために今年度補正予算案で、介護職員処遇改善支援補助金による「収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置」が実施されるのは、低賃金で人材不足とが慢性化している介護分野で働く人を増やすために、歓迎したいと思います。</p> <p>ただし、多くの介護労働者が「月額9,000円」に期待していると思いますが、介護職員処遇改善加算Ⅰ～Ⅲ取得事業所に所属している人に対象が限られます。</p> <p>また「他の職員の処遇改善に充てることができる」とあるのは、限られた予算額を分けあうことになり、「月額9,000円」にならないことへの懸念もあります。</p> <p>賃上げ開始後の検証は不可欠ですが、特に補助金の対象からこぼれる介護労働者がどのくらいになるのか、影響はどのようなものになるのか、「介護従事者処遇状況等調査」など既存の調査の拡大を検討するのも一案と思いますが、データをきちんと集め、精査、分析して、さらなる「分配機能の強化」を希望いたします。</p> <p>○ 介護職員処遇改善支援補助金は2022年2月～9月までと期間限定です。</p> <p>2022年10月以降がどうなるのか、年末の予算案のなかで検討されるとの総理大臣答弁がありました。介護職員の処遇改善加算が始まった時のように、介護報酬に繰り入れられることは利用者としてはこれ以上の負担増は困難な現状があります。お世話になっている職員の処遇は良くしたい思いはありますが、介護保</p> |

|       |  |
|-------|--|
|       | <p>険料の上昇、良質なサービスは加算で受けることになり負担増が続いていることを再度申し述べます。</p> <p>○ 介護労働者の給与は、2008年9月から2012年3月まで3年半の交付金、その後は加算報酬の積み上げになっています。加算報酬は請求する事業所に所属していることが前提になり、すべての介護労働者の給与の引き上げにつながっているわけではありません。</p> <p>介護労働者の希望の多くは「基本給の引き上げ」です。</p> <p>公的価格評価検討委員会の『中間整理』にも「仕事の内容に比して適正な水準」について指摘がありますが、介護労働者の仕事の内容について、具体的なデータにもとづく「適正な水準」の検討が必要と考えます。</p> <p>「適正な水準」は、基本報酬の引き上げにつながる可能性もあります。その場合、人件費率の設定を検討する、あるいは、労働者・雇用主が申し出る必要がありますが、介護分野の「特定（産業別）最低賃金」を設定するなど、安定的な給与確保の方策を検討する必要があります。</p> <p>また、介護家族の立場としては、基本報酬の引き上げとともに、区分支給限度基準額や利用者負担のあり方について、被保険者あるいは認定者の負担能力に応じた設定に見直すことを希望します。</p> |
| 河本 滋史 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護職員の処遇改善について、今回の政府の経済対策・補正予算、補助金で対応することについては、処遇改善が確実に賃金に反映される実効性のあるものとなるよう、効果検証等をしっかりと実施していただきたい。</li> <li>・また、12月22日の大臣折衝において、令和4年10月以降について臨時の介護報酬改定を行って処遇改善を実施していくことが決定されたが、財源のあり方も含め丁寧な議論が行われていないことは非常に残念である。</li> <li>・これまでも申し上げてきたが、処遇改善は、本来は経営努力や労使間の協議・調整で行われるべきものと考えている。介護報酬で対応していくことは、利用者負</li> </ul>  |

|              |  |
|--------------|--|
|              | <p>担や保険料負担の増加につながるという問題があり、支え手である現役世代の負担が限界にきている中で対応していくためには、より一層の効率化・適正化が不可欠となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和4年10月の臨時改定にあたっては、処遇改善と介護報酬の効率化・適正化をセットで議論を行っていただきたい。</li> <li>・公的価格評価検討委員会の中間整理においては、処遇改善について、「全てを国民の負担に回すのではなく、既存予算の見直しや高齢化に伴って増加する医療・介護費の中での分配のあり方などを含め、幅広く検討を行うべき」と指摘されている。処遇改善の検討にあたっては、今後の財源のあり方も含め、給付と負担のあり方や介護給付費の適正化、介護現場の生産性向上、財政中立を基本とした介護報酬改定等について、十分な検討・議論をすべきである。</li> </ul>  |
| <p>黒岩 祐治</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 今回、介護職員処遇改善支援補助金（案）が示された。<br/>       前回、事業所や都道府県の事務負担の軽減について強く要望したところであるが、今回示された資料では事業所が都道府県に申請するスキームのままであり、どのように事務負担の軽減を図ったのかが不明である。</li> <li>○ 前回提案したように、今回、事業所に提出を求めることとしている「処遇改善計画書」や「処遇改善実績報告書」は既存の処遇改善加算の計画書・実績報告書と統合するとともに、申請・支払も介護報酬の請求・支払システムを活用するなど、無駄な経費をかけることなく既存のシステムを最大限活用し、簡素な仕組みとすべきである。<br/>       10月以降は介護報酬改定で対応することなので、なおさら介護報酬の請求・支払システム改修を前倒しし、今回の補助金も報酬と一括して請求・審査・支払ができるようにすべきである。</li> <li>○ 具体的な事務手続を決定する前に、事業所や都道府</li> </ul> |

|       |  |
|-------|--|
|       | 県から意見をしっかりと聞く機会を設け、事務負担が最小限となるスキームとすることを改めて強く要望する。   |
| 小泉 立志 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 計画書及び実績報告は極力簡易な方法で作成が出来るものにしていただきたい。</li> <li>・ 2月からの運用方法と10月からの運用方法は、現場の混乱を配慮頂き同一のものとなるようにして頂きたい。(10月からも介護職員以外の職種にも支給出来るよう配慮を頂きたい)</li> </ul>  |
| 小玉 剛  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公的価格評価検討委員会の議論を踏まえて、特に介護・障害福祉職員、保育士に係る処遇改善のための継続的な安定財源の確保を要望いたします。</li> <li>・ 施設での弾力的運用による歯科衛生士等の歯科医療関連職種の処遇改善についても要望いたします。</li> </ul>  |
| 小林 司  | <p>①「現場で働く方々の収入を引き上げること」がすべての事業所でなされ、介護労働者に確実に行き渡るようにするため、月額賃金改善がわかるよう、事業所が申請する「処遇改善計画書」および賃金改善期間後の「処遇改善実績報告書」の提出を徹底すべきである。</p> <p>②介護分野全体の賃金水準を底上げするためにも、現行の処遇改善加算の対象外となっているサービス事業所も含め、ケアマネジャー、訪問看護、福祉用具専門相談員、事務員など、介護現場で働くすべての労働者を対象とすべきである。</p> <p>③対象となる職種の柔軟な運用にあたっては、事業所における労使交渉によることを基本に、賃金改善額に制約を設けず、職場の実態に応じて柔軟に対応できるようにすべきである。なお、全産業平均水準をめざし介護分野全体の底上げをはかる観点から、年収要件を設けることが必要と考える。</p> <p>④「(参考)「大臣折衝事項」(令和3年12月22日)抄」には、「令和4年10月以降について臨時の報酬改定を行い、収入を3%程度(月額平均9,000円相当)引き</p> |

|               |   |
|---------------|---|
|               | <p>上げるための措置を講じる」と書かれているが、参考資料「公的価格評価検討委員会中間整理」（9 ページ）の「今回の措置の結果も踏まえつつ、更なる処遇の改善に取り組むべきである」との指摘を踏まえ、3%程度の引き上げに留めることなく、少なくとも全産業平均の水準に達するまでの継続的な取り組みとすべきである。</p> <p>⑤その際、取得要件や対象等についても上記①～③と同様にすべきと考える。</p> <p>⑥また、「社会保障の充実に充てる歳出の見直しにより」安定財源を確保することが書かれているが、社会保障ニーズが今後ますます高まっていくことを踏まえ、政府が実現をめざしている「全ての方々が安心して生活できる全世代型社会保障の構築」に向けて、持続可能な安定財源の確保策を検討していくことが必要と考える。</p>     |
| <p>田中 志子</p>  | <p>病院における介護職員の処遇について、処遇改善加算相当分の支給を介護給付費分科会においても検討が必要ではないのか。</p>   |
| <p>田母神 裕美</p> | <p>○公的価格評価検討委員会「中間整理」を受けた今後の対応について</p> <p>上記の中間整理においては、看護職員の処遇改善について「すべての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善のあり方について検討すべき」と明記されていることから、訪問看護ステーション、介護保険施設、看護小規模多機能型居宅介護などの介護領域で働く看護職員の賃金引上げ等の処遇改善について、今後検討の機会を設けられたい。</p> <p>特に訪問看護は、サービス自体が今般の介護職員処遇改善支援補助金においても交付対象外となっており、あらたな方策の検討が必要である。</p> <p>介護領域において、新型コロナウイルス感染症をはじめとした対応の最前線にいる看護職員に、業務内容に見合った収入の引き上げに係る措置が講じられるよう、要</p> |

|       |   |
|-------|---|
|       | 望します。   |
| 濱田 和則 | <p>今回の経済対策における収入の引き上げの対象に居宅介護支援事業所の介護支援専門員や、地域包括支援センターで勤務する主任介護支援専門員等が含まれていないのは、大変残念である。</p> <p>介護支援専門員は、ケアマネジメント専門職として、利用者の自立支援に資するケアマネジメントの実践はもちろんのこと、医療・介護連携の促進や、介護保険以外のサービスへの対応、家族介護者の介護離職防止などの世帯全体への支援、災害時の被災者支援など、地域福祉の場面でもその役割は年々大きくなっている。さらに、近年、認知症等に起因する生活課題の顕在化に伴い、入院時のサポートや見守り、介護保険以外の相談支援の機会が増え、介護支援専門員が必要に迫られて対応するケースも増加している。</p> <p>このように、居宅介護支援事業所や地域包括支援センターに勤務する介護支援専門員、主任介護支援専門員の業務が拡張している中で、人材の確保は深刻な状況になっている。その一因として業務量と賃金の不均衡が指摘されているところである。既に賃金は令和2年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）において、介護支援専門員取得にいたる経験年数（介護福祉士取得までの3年と介護支援専門員取得までの5年）と介護職員のキャリア年数（介護職員としての勤務年数8年）で比較した場合、無資格者を含む介護職員のほうが介護支援専門員よりも給与等が概ね高いという結果が出ている。</p> <p>このような状況では介護支援専門員の人材不足はさらに深刻化すると危惧している。当協会としては居宅介護支援事業所や地域包括支援センターをはじめ、各種の事業所・施設に勤務する介護支援専門員が、社会的な役割に見合った評価を得られる環境作りが必要と考える。</p> <p>このため、収入引き上げの検討が行われるにあたり、引き続き介護保険に従事する、すべての職種全般の処遇改善に取り組み、介護支援専門員も同対象職種に加えて、他関係職種との賃金格差がこれ以上広がらないようにご</p> |

|       |  |
|-------|--|
|       | 検討いただきたい。  |
| 正立 齊  | この度の補助金が適切に介護職員の賃金に反映されたか、しっかりと効果検証を行うことが必要であると考えます。   |
| 吉森 俊和 | <p>介護職員の処遇改善の今回報告内容について基本的に異論はありません。また「大臣折衝事項」により、令和4年10月以降は介護報酬で対応する方針が決められたものと理解しました。</p> <p>詳細につきましては、当分科会で改めて議論されるものと理解しておりますが、二点意見を申し上げます。</p> <p>一点目は公的価格評価検討委員会の中間整理でも指摘されているとおり、今後の処遇改善については、介護現場での職員の処遇改善が実効性のあるものになり介護利用者のサービスの質の向上に繋がっているのか等、介護現場の改善及び活性化の観点でこれまでの措置の実効性をしっかりと検証するとともに、対象となる個人の給与が確実に引き上がり、その効果検証が可能な仕組みとすることが必要であると考えています。</p> <p>二点目は、介護給付費は医療費の伸びを大きく上回る勢いで増加しており、支え手である現役世代の負担は医療費を含め限界水準に達しているのではないかと考えています。我々協会けんぽの加入事業所の大半が中小・零細事業所であり、新型コロナウイルス感染症への対応に迫られている現在の経済環境の中での加入者や事業所の保険料負担や自己負担額等への影響についての考察は重要な論点であります。限られた財源の中では一層の効率化・適正化が不可欠であることから、給付と負担の在り方等について議論を深めるべきであり、介護報酬での対応に当たっては、介護給付費の適正化、介護現場のサービス向上や効率化・生産性の向上等の論点を踏まえた総合的な検討がなされることを要望します。</p> |
| 米本 正明 | 特に意見はございません。   |